

Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: die deutschen Gewerkschaften im Umbruch

Biebeler, Hendrik; Lesch, Hagen

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Biebeler, H.r., & Lesch, H. (2007). Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: die deutschen Gewerkschaften im Umbruch. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 14(2), 133-153. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343897>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hendrik Biebeler, Hagen Lesch*

Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch**

Zusammenfassung – Mit den Daten des ALLBUS analysiert diese Arbeit Determinanten der westdeutschen Gewerkschaftsmitgliedschaft und diskutiert darauf aufbauend gewerkschaftspolitische Perspektiven. Organisationsgrade und ihre Veränderungen von 1980 bis 2004 werden zunächst für die Berufsgruppen der Arbeiter, Angestellten und Beamten betrachtet. Eine weitere Untergliederung nach Qualifikationen enthüllt in einem zweiten Schritt spezifische Muster innerhalb der Berufsgruppen. Kleine wie größere Betriebe sind von der Mitgliedererosion betroffen; lediglich Großbetriebe mit 4.000 und mehr Mitarbeitern scheinen noch stabile Gewerkschaftsdomänen zu sein. Logistische Regressionen zeigen, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft von der Betriebsgröße, der Berufsgruppenzugehörigkeit sowie von wirtschaftspolitischen Einstellungen abhängt. Ein neu eingeführter Index der Liberalität erweist sich als signifikant negativ. Für die Gewerkschaftspolitik folgt daraus zweierlei: Zum einen sollten bestehende innerbetriebliche Gewerkschaftsdomänen ausgebaut, zum anderen müsste den liberaleren wirtschaftspolitischen Einstellungen der Arbeitnehmer Rechnung getragen werden.

Between Membership Erosion and Reputation Loss: The German Unions in Transition

Abstract – Using data from the German General Social Survey ALLBUS the paper analyzes determinants of trade union membership in West Germany and discusses the perspectives of trade union policies. We look first on density rates and how they have changed among blue and white collar workers as well as civil servants. Secondly, we classify these groups with respect to qualifications and look for possible patterns. The findings show that the erosion of union membership concerns smaller as well as bigger firms; only large firms with more than 4,000 employees seem to be stable union domains. Logistic regression analyses show that union membership depends on firm size, occupational status and economic attitudes. We introduce an index of economic freedom which negatively influences union membership. In regard to future union policy the results suggest: First, unions should strengthen existing firm-specific union domains; and secondly, union policy should accommodate the more liberal economic attitudes of employees.

Key words: **Union Membership, Union Density, Economic Attitudes, Germany**

* Dr. Hendrik Biebeler, Jg. 1969, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Forschungsstelle Ökonomie/Ökologie, Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, D – 50968 Köln.

E-mail: biebeler@iwkoeln.de.

Dr. Hagen Lesch, Jg. 1964, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Referat Lohn- und Tarifpolitik, Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, D – 50968 Köln. E-mail: lesch@iwkoeln.de.

Die Autoren danken PD Dr. Manfred Jäger, Prof. Dr. Claus Schnabel in seiner Eigenschaft als Herausgeber und zwei anonymen Gutachtern für hilfreiche Hinweise.

** Artikel eingegangen: 4.12.2006

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.3.2007.

1. Einleitung

Die deutschen Gewerkschaften haben einen rasanten Mitgliederschwund hinter sich. Allein die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossenen Organisationen haben zwischen 1991 und 2005 mehrere Millionen Mitglieder verloren. Internationale Vergleiche zeigen, dass dies kein rein deutsches Phänomen ist. Abgesehen von den „Gent-Ländern“ (Belgien, Dänemark, Finnland, Schweden), in denen die Gewerkschaften die Arbeitslosenkassen organisieren oder verwalten, ist in den OECD-Ländern fast überall ein Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades zu beobachten (Ebbinghaus/Visser 1999; Lesch 2004; Visser 2006). Aus Sicht des DGB (2005) sind hierzulande mehrere Gründe verantwortlich. Zum einen schwindet die Bedeutung natürlicher gewerkschaftlicher Milieus, zum anderen verändert der Strukturwandel die Berufsbilder, weg von gewerkschaftsnahen Profilen. Ferner sieht der Dachverband die Gewerkschaften in einer Dauerdefensive, in der sie die in der Vergangenheit erzielten Erfolge verteidigen und keine attraktiven neue Kampfziele haben. Schließlich nähmen Sinn und Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ab.

Aus historischer Sicht sind gewerkschaftliche Strukturkrisen nichts Neues. Waren es im 19. Jahrhundert vor allem gesetzliche Beschränkungen der Koalitionsfreiheit, so wurde die gewerkschaftliche Agitation am Ende der Weimarer Republik ebenfalls durch staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie im Wege der Zwangsschlichtung, aber auch durch die Wirtschaftskrise behindert. Die aktuelle Strukturkrise ist zwar erst seit den 1990er Jahren richtig sichtbar, reicht aber eigentlich bis weit in die 1970er Jahre zurück, weil die Gewerkschaften es versäumt haben, ihre Mitgliederstruktur an den wirtschaftlichen Strukturwandel anzupassen (Schnabel 2005: 185). Natürlich unterscheidet sich die derzeitige Krise grundlegend von vorangegangenen. Die Tarifautonomie wird heute nicht mehr in Frage gestellt, der solidarische Massenstreik hat als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung weitgehend ausgedient, neue Berufsbilder und die Tertiarisierung haben klassische Berufe und Gewerkschaftsbranchen wie die Montanindustrie in der wirtschaftlichen Bedeutung längst abgelöst. Die traditionellen Gewerkschaftsdomänen befinden sich also auf dem Rückzug. Schon wird das Unterschreiten jener „kritischen Masse“ heraufbeschworen, „die erforderlich wäre, damit ein selbst tragender Organisationsprozess auch nur eine Chance hätte, wieder in Gang zu kommen“ (Streeck 2001: 308).

Die Gewerkschaften haben die Strukturkrise längst erkannt und Strategien einer Revitalisierung entwickelt (DGB 2005). Behrens/Fichter/Frege (2001) identifizieren sechs strategische Ansatzpunkte, angefangen von der Mitgliederwerbung über Fusionen bis hin zu politischer Agitation und länderübergreifender Zusammenarbeit. Im vorliegenden Beitrag wird argumentiert, dass die besten Chancen zur Revitalisierung der Gewerkschaften bestehen, wenn die Gewerkschaften den wirtschaftspolitischen Einstellungen der Arbeitnehmer stärker Rechnung tragen und anstreben, in engerer innerbetrieblicher Abstimmung mit den Betriebsräten bestehende Gewerkschaftsdomänen auszubauen. Das Ergebnis steht in einem deutlichen Kontrast zu den bisherigen Aktivitäten: Denn der Schlüssel zur Renaissance der Gewerkschaften liegt in der Stärkung vorhandener und in der Bildung neuer innerbetrieblicher sozialer Milieus.

Dies wird möglich, wenn die Gewerkschaften bei der betrieblichen Ausgestaltung der Tarifpolitik konsequenter auf die Präferenzen aller Beschäftigten eingehen. Das Papier gliedert sich wie folgt: Nach einem kurzen Literaturüberblick werden zunächst die Mobilisierungsdefizite der Gewerkschaften genauer untersucht. Kapitel 3 stellt dar, wie der Mitgliederrückgang in verschiedenen Qualifikationssegmenten aussieht und welchen Einfluss die Betriebsgröße auf die Organisationsbereitschaft der Arbeitnehmer ausübt. Darüber hinaus werden Befragungen vorgestellt, die Aufschluss über die individuellen Einstellungen der Arbeitnehmer gegenüber Gewerkschaften geben. Kapitel 4 ergänzt die bivariate Analyse durch eine multivariate. Mit Hilfe logistischer Regressionen wird überprüft, welche Faktoren (soziodemographische Merkmale, Betriebsgröße) die Wahrscheinlichkeit erhöhen, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Dabei wird auch der Einfluss der wirtschaftspolitischen Einstellungen auf die Mitgliedschaftsentscheidung analysiert. Kapitel 5 leitet aus den empirischen Befunden eine Strategie ab, die dem gewerkschaftlichen Mitgliederschwund entgegen wirken könnte.

2. Stand der Forschung

Worin besteht überhaupt der Anreiz, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren? In den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen werden ganz unterschiedliche Motive einer Gewerkschaftsmitgliedschaft betrachtet, die sich kaum zu einem konsistenten Modell der Mitgliederrekrutierung zusammenfügen lassen (Schnabel 2003). Aus ökonomischer Sicht organisieren sich Arbeitnehmer in Gewerkschaften, um über die Ausübung von Marktmacht Vorteile gegenüber der Wettbewerbslösung zu erringen (Althammer 1989: 72). Gewerkschaften können aber auch dazu beitragen, Informationsasymmetrien zwischen Arbeitsanbietern und Arbeitsnachfragern zu verringern und damit Marktunvollkommenheiten mildern. Dabei erweist sich kollektives Handeln als effizient, weil sich die Arbeitnehmer die Kosten für die Beschaffung relevanter Informationen teilen können, um auf diese Weise ihren Informationsnachteil gegenüber den Arbeitgebern auszugleichen (Althammer 1989: 76 f.). Schließlich richtet eine Gewerkschaft einen Kommunikationskanal ein, der es dem einzelnen Arbeitnehmer ermöglicht, über unbefriedigende Arbeitsbedingungen zu sprechen, ohne mit negativen Konsequenzen rechnen zu müssen. Das verhindert innere wie äußere Kündigungen und senkt damit die Fluktuationsrate (Freeman/Medoff 1984).

Aus ökonomischer Perspektive basiert die Entscheidung, sich zu organisieren, auf einer Kosten-Nutzen-Analyse. Da Arbeitnehmerorganisationen den Arbeitnehmern aber nicht nur spezifische Clubgüter wie Streikunterstützung, Rechtsberatung oder vergünstigte Versicherungen anbieten, sondern vor allem Kollektivgüter wie Tarifverträge, wird die Kosten-Nutzen-Abwägung durch ein Trittbrettfahrerproblem gestört (Olson 1968): Bleibt der Einzelne einer Gewerkschaft fern, spart er seinen Beitrag, profitiert aber in der Regel dennoch von den gewerkschaftlich ausgehandelten Standards. Das hängt damit zusammen, dass ein tarifgebundener Arbeitgeber bei der Bezahlung nicht zwischen Organisierten und Unorganisierten unterscheidet. Hierfür ist nicht der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes ausschlaggebend, sondern ein einfaches ökonomisches Kalkül des Arbeitgebers (Lesch 2006: 7 f.). Eine ungleiche Bezahlung würde den Betriebsfrieden stören und das Trittbrettfahrerproblem für die

Gewerkschaften lösen. Durch diese Praxis wird der Nutzen einer Mitgliedschaft auf die Clubgüter reduziert und der Organisationsanreiz des Einzelnen empfindlich gestört.

Der Kosten-Nutzen-Ansatz reicht zur Erklärung der Mitgliedschaftsmotive aber nicht aus. Denn er kann weder erklären, warum Arbeitnehmer überhaupt Gewerkschaften bilden, noch warum diese im Zeitablauf so viele Mitglieder verlieren. Schließlich ist der Anreiz zum Trittbrettfahren nicht erst in den 1990er Jahren aufgekommen. In der Literatur werden die Verluste konjunkturell, strukturell und institutionell erklärt (Ebbinghaus/Visser 1999; Schnabel 2003). Dabei wird auf andere, nicht-ökonomische Beitrittsmotive geschaut. Besondere Aufmerksamkeit hat die Social-Custom-Theorie auf sich gezogen. Sie betont, dass ein Beitrittsmotiv auch durch die soziale Anerkennung erzeugt wird, die einem Gewerkschafter aufgrund seiner Mitgliedschaft zuteil wird (z.B. Visser 2002; Ebbinghaus 2003; Pyhel 2006). Anders ausgedrückt erkaufen sich gewerkschaftlich Organisierte durch eine Mitgliedschaft soziale Anerkennung. Dabei wird zwischen zwei Arten sozialer Anerkennung unterschieden. Eine bezieht sich auf die soziale Anerkennung innerhalb des Betriebes durch die Kollegen und die andere auf die Anerkennung in außerbetrieblichen sozialen Situationen. Diese setzt sich aus dem persönlichen Umfeld, aber auch aus der Wertschätzung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit zusammen. Der Mitgliederrückgang könnte auch darauf beruhen, dass Gewerkschaftsmitglieder weniger Anerkennung finden.

Verschiedene empirische Untersuchungen haben lange Zeit das Bild des typischen Gewerkschaftsmitglieds als das des vollzeitbeschäftigten männlichen Facharbeiters bestätigt, indem sie mit Hilfe ökonometrischer Verfahren bestimmte Merkmale identifizierten, die für ein Gewerkschaftsmitglied typisch sind (z.B. Windolf/Haas 1989; Lorenz/Wagner 1991; Fitzenberger/Haggeney/Ernst 1999; Beck/Fitzenberger 2004; Schnabel/Wagner 2003, 2005). Des Weiteren wird in Untersuchungen, die sich auf das Sozioökonomische Panel (SOEP) beziehen, ein positiver Einfluss der Betriebsgröße auf die individuelle Mitgliedschaftsentscheidung gefunden (Lorenz/Wagner 1991, 72; Fitzenberger/Haggeney/Ernst 1999, 242; Beck/Fitzenberger 2004, 354; Goerke/Pannenberg 2004, 497; Fitzenberger/Kohn/Wang 2006, 15). Schließlich stellen Goerke/Pannenberg (2004) ganz gezielt soziale Motive einer Gewerkschaftsmitgliedschaft in den Mittelpunkt ihrer Analyse, deren Relevanz sie auch empirisch bestätigen können. Sie untersuchen Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz zwischen verschiedenen Branchen gewechselt haben, und stellen fest, dass der Wechsel in eine höher organisierte Branche die individuelle Beitrittswahrscheinlichkeit erhöht und umgekehrt. Das bedeutet, dass der Reputationseffekt einer Mitgliedschaft größer ist, je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche ausfällt, was sie mit einem Gruppendruck erklären. Andere Beiträge fragen nach den Gründen für die Beibehaltung einer Mitgliedschaft (Pyhel 2006) und überprüfen die Merkmale von Unorganisierten (Schnabel/Wagner 2006a).

Zwei neuere Studien stellen die bisherigen Befunde allerdings ein Stück weit in Frage. Sie kommen nämlich zu dem Ergebnis, dass es das typische Gewerkschaftsmitglied kaum noch gibt (Fitzenberger/Kohn/Wang 2006; Schnabel/Wagner 2006b): Die Beitrittsbereitschaft des Einzelnen ist im Laufe der Jahre stark gesunken, unabhängig davon, welche typischen Merkmale er aufweist. Dabei bleibt allerdings die spannende

Frage nach dem Warum unbeantwortet. Schnabel/Wagner (2006b: 14) beschränken sich auf die Feststellung: „There seem to exist other relevant factors which are difficult to measure and identify, such as union policies, workers' experiences and individual attitudes.“

Das wirft die Frage auf, inwieweit das gesellschaftspolitische Klima und die individuellen wirtschaftspolitischen Einstellungen der Arbeitnehmer die Neigung, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, beeinflussen. Die Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber einem marktwirtschaftlich geprägten Wirtschaftssystem kann aus zwei Gründen die Organisationsbereitschaft verändern: Die Idee eines steuernden Staates hat durch den Zusammenbruch der sozialistischen Staaten Ende der 1980er Jahre in der Bevölkerung an Attraktivität und Überzeugungskraft verloren. Damit haben die Gewerkschaften kein Gegenmodell zur Marktwirtschaft, das auch ihre Korrekturfunktion zur Umverteilung von Gewinnen an die Arbeitnehmer rechtfertigen könnte. Ideologisch geprägte Umverteilungsdebatten sind im Laufe der 1990er Jahre immer stärker in den Hintergrund der wirtschaftspolitischen Diskussion getreten. Dies beruht nicht zuletzt auf dem Globalisierungsdruck, durch den der lohnpolitische Verteilungsspielraum seit Mitte der 1990er Jahre immer kleiner wurde. So willkommen ausgehandelte Lohnzuwächse Arbeitnehmern auch erscheinen mögen, die weiter greifende Logik, dass es sich hier nur um kurzfristige Einkommensgewinne handelt und dass das heimische Lohnniveau gegenwärtig eher zu hoch als zu niedrig ist, wird von der Masse der Arbeitnehmer, auch von Organisierten, nicht mehr so schnell abgetan. Gewerkschaften, die den Faktor Arbeit weiter belasten, bieten vor dem Hintergrund dieses „Kostenbewusstseins“ keine nachvollziehbare Strategie für die Sicherung von Arbeitsplätzen; sie wirken vielmehr kontraproduktiv.

3. Daten und deskriptive Befunde

Zunächst werden einige deskriptive Befunde vorgestellt, die darüber Auskunft geben, wie stark die Gewerkschaften in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen noch verankert sind und welchen Einfluss die Betriebsgröße auf die Organisationsneigung ausübt. Dabei wird auf den Netto-Organisationsgrad abgestellt. Anders als der Brutto-Organisationsgrad setzt dieser nur die Zahl der abhängig beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder ins Verhältnis zu der Zahl aller Arbeitnehmer. Verrentete und andere nicht erwerbstätige Mitglieder werden demnach beim Netto-Organisationsgrad nicht mitgezählt. Dadurch gibt er exakt Auskunft darüber, wie stark die Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft verankert sind.

Als Datengrundlage wird die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) herangezogen. Auch die einzelnen Gewerkschaften veröffentlichen regelmäßig Mitgliederzahlen, die nach bestimmten soziodemographischen Merkmalen oder nach einzelnen Bundesländern unterscheiden und sich durch eine große Basis empfehlen (Niedenhoff/Larmann 2007). Die Statistiken beinhalten aber in der Regel keine Angaben zu Unterschieden zwischen aktiven und inaktiven Mitgliedern, weshalb die Berechnung des Netto-Organisationsgrades lediglich geschätzt werden kann. Und außerdem bieten Befragungen im Rahmen der zugrunde liegenden Stichproben eine Vielzahl von zusätzlichen Informationen, die für weitergehende Analysen verwendet werden können.

Der ALLBUS wird in Westdeutschland seit 1980 im Zwei-Jahres-Rhythmus und seit 1991 zusätzlich in Ostdeutschland erhoben. Es handelt sich allerdings nicht um ein Panel, das heißt in jeder Befragungswelle wird eine neue Zufallsstichprobe gezogen. Diese umfasst mehr als 2.000 Befragte in Westdeutschland und über 1.000 Befragte in Ostdeutschland, darunter rund 1.000 bzw. 400 abhängig Beschäftigte. Der ALLBUS bietet sich zur Mitgliederanalyse an, weil er hinreichend große Befragtenzahlen aufweist, sehr viele demographische Merkmale erfasst und einen vergleichsweise großen Zeitraum abdeckt. Überdies liegt ein durch das Zentralarchiv für empirische Sozialforschung aufbereiteter kumulierter Datensatz vor (ZA-Nr. 4241), der für wissenschaftliche Auswertungen freigegeben ist. Da für Ostdeutschland für die meisten hier untersuchten Merkmale nur geringe Fallzahlen vorliegen, beschränkt sich die Analyse auf den Westen. Dies erlaubt auch die Betrachtung eines längeren Zeithorizontes.

Aus dem ALLBUS ergibt sich, dass der Organisationsgrad in den 1980er Jahren im Westen noch vergleichsweise stabil blieb. Ausgehend von 32,5 Prozent im Jahr 1980 lag er 1990 bei 30,8 Prozent. Bis zum Jahr 2004, dem letzten Jahr mit verfügbaren Daten, ging er jedoch auf 21,2 Prozent zurück. Im Osten zeigt sich ebenfalls ein rasanter Rückgang, der allerdings in den frühen 1990er Jahren maßgeblich auf das Ende der Zwangsmitgliedschaft im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) und den starken Abbau vor allem industrieller Arbeitsplätze zurückzuführen ist. Entsprechend fiel der Netto-Organisationsgrad von 50,1 Prozent im Jahre 1991 auf 25,7 Prozent fünf Jahre später. Zuletzt (2004) lag er noch bei 17,8 Prozent (siehe auch Schnabel/Wagner 2006b).

Ein Blick auf die verschiedenen Berufsgruppen zeigt, dass Beamte und Arbeiter über- und Angestellte unterdurchschnittlich stark organisiert sind. Im Durchschnitt der drei letzten Befragungen kommen die Beamten auf einen Netto-Organisationsgrad von 39,8 Prozent, die Arbeiter liegen bei 31,0 und die Angestellten lediglich bei 15,3 Prozent (siehe Tabelle 1).

Der höhere Organisationsgrad bei Arbeitern und Beamten wird häufig damit erklärt, dass diese beiden Gruppen homogener seien (Fitzenberger/Kohn/Wang 2006: 8; Schnabel/Wagner 2006b: 6). Die Beamten konnten sich erst Ende 1918 organisieren, nachdem auch für diese Berufsgruppe die Koalitionsfreiheit eingeführt worden war. Für Arbeiter und Angestellte war das Koalitionsverbot bereits 1872 nach der Reichsgründung aufgehoben worden, in Sachsen (seit 1861) und im Norddeutschen Bund (seit 1867) schon einige Jahre früher (Lampert 1998: 57). Die Beamten holten jedoch schnell auf. Nach nur wenigen Wochen hatte sich der „Zusammenschluss der deutschen Beamten- und Lehrervereinigungen auf gewerkschaftlicher Grundlage“ gebildet, ein Vorläufer des Deutschen Beamtenbundes. Diesem hatten sich nach nur zwei Jahren schon 50 Mitgliedsverbände mit mehr als einer Million Mitgliedern angeschlossen. Die traditionell hohe Organisationsneigung der Beamten dürfte damit zusammenhängen, dass diese Berufsgruppe nur einem Arbeitgeber – dem Staat – gegenübersteht und ihre Besoldung nicht in Tarifverhandlungen bestimmt, sondern vom Staat verordnet wird. Hierdurch entsteht ein subjektiv stärkeres Abhängigkeitsverhältnis. Gleichzeitig besitzen Beamte durch ihre besondere gesellschaftliche Stellung ein ausgeprägtes Standesbewusstsein.

Tab. 1: Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter Beamten, Angestellten und Arbeitern 1980-2004 in Westdeutschland (Angaben in Prozent)

	1980er Jahre	1990er Jahre	2000er Jahre
Beamte	50,6 (N=861)	45,9 (N=652)	39,8 (N=266)
Beamte im einfachen Dienst	60,0 (N=92)	53,8 (N=61)	52,9 (N=17)
Beamte im mittleren Dienst	54,3 (N=292)	54,8 (N=212)	42,9 (N=70)
Beamte im gehobenen Dienst	48,7 (N=311)	42,4 (N=258)	38,8 (N=116)
Beamte im höheren Dienst	42,7 (N=166)	34,0 (N=121)	34,9 (N=63)
Angestellte	20,7 (N=2.923)	19,1 (N=3.289)	15,3 (N=1.502)
Angestellte mit einfachen Tätigkeiten	16,9 (N=645)	13,5 (N=630)	10,7 (N=178)
Angestellte mit schwierigeren Tätigkeiten	23,4 (N=1.332)	20,7 (N=1.382)	16,4 (N=665)
Angestellte mit selbständigen Tätigkeiten	20,4 (N=821)	21,4 (N=1.140)	16,3 (N=557)
Angestellte mit Führungstätigkeiten	13,5 (N=125)	9,6 (N=138)	10,8 (N=102)
Arbeiter	37,5 (N=2.309)	34,3 (N=2.140)	31,0 (N=929)
Ungelernte Arbeiter	23,7 (N=174)	20,0 (N=159)	22,1 (N=68)
Angelernte Arbeiter	32,4 (N=563)	29,5 (N=559)	23,4 (N=265)
Facharbeiter	40,5 (N=1.174)	36,9 (N=1.082)	34,7 (N=458)
Meister, Vorarbeiter, Kolonnenführer, Poliere	41,8 (N=398)	41,0 (N=340)	37,7 (N=138)

1980er Jahre: Durchschnitt der Befragungen von 1980, 1982, 1984, 1986 und 1988;

1990er Jahre: Durchschnitt der Befragungen von 1990, 1991, 1992, 1994, 1996, 1998;

2000er Jahre: Durchschnitt der Befragungen von 2000, 2002 und 2004.

Meister: einschließlich Meister im Angestelltenverhältnis; in Klammern: Fallzahlen.

Quelle: ALLBUS; eigene Berechnungen.

Es bietet sich an, den überdurchschnittlichen Organisationsgrad der Arbeiter aus ihrem im Zuge der Industrialisierung entstandenen Klassenbewusstsein zu erklären. Dabei ist interessant, dass sich zunächst Handwerksgesellen und Facharbeiter organisierten (Schneider 2000, 44 f.). Aus historischer Perspektive überrascht demgegenüber die schwache Organisationsneigung der Angestellten. Angestelltenverbände hatten sich schon lange vor den Beamtenverbänden gebildet, und bis 1913 zählten die Angestelltenverbände über 900.000 Mitglieder, was einem Organisationsgrad von 56 Prozent entsprach (Niedenhoff/Pege 1997, 27). In der Weimarer Republik ging der Organisationsgrad dann allgemein zurück. Dennoch war zu Beginn der 1930er Jahre immer noch etwa jeder dritte Angestellte gewerkschaftlich organisiert. In der Bundesrepublik nahmen die Mitgliederzahlen absolut wieder zu, aber lange nicht so stark wie die Zahl der Angestellten insgesamt. Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass den Gewerkschaften der Zugang in den kleinbetrieblichen privaten Dienstleistungsbranchen besonders schwer fällt, deren Unternehmen selten über gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte verfügen und hohe Anteile von Frauen- und Teilzeitbeschäftigung aufweisen (Ebbinghaus 2003, 191).

Ungeachtet der von Gruppe zu Gruppe unterschiedlichen Organisationsbereitschaft zeigt sich im Beobachtungszeitraum in allen drei Gruppen ein deutlicher Rückgang. Um auf höhere Fallzahlen zu kommen, wurden die vorliegenden Befragungen

für alle drei Dekaden zusammengefasst und jeweils Dekadendurchschnitte errechnet. Gegenüber den 1980er Jahren fällt der Rückgang bei den Beamten mit 10,8 Prozentpunkten am stärksten aus (siehe Tabelle 1). Der Netto-Organisationsgrad der Arbeiter ging um 6,5 und der der Angestellten um 5,4 Prozentpunkte zurück. Die Unterscheidung allein zwischen Beamten, Angestellten und Arbeitern verdeckt jedoch die Differenzierung innerhalb der drei Berufsgruppen. Eine weitere Untergliederung nach Qualifikationsgruppen enthüllt bedeutsame Unterschiede, die ebenfalls in Tabelle 1 wiedergegeben sind.

Bei den Arbeitern nimmt die Organisationsneigung mit der Qualifikation zu: Während der Netto-Organisationsgrad bei den un- und angelernten Arbeitern in den 2000er Jahren bei 22 bis 23 Prozent liegt, kommen Facharbeiter auf einen Organisationsgrad von 35 Prozent. Interessant ist, dass bei Vorarbeitern, Polieren und Meistern die Organisationsbereitschaft noch ausgeprägter ist als bei den Facharbeitern. Sie liegt in den 2000er Jahren bei 38 Prozent und ist gegenüber den 1980er Jahren lediglich um 4 Prozentpunkte zurückgegangen. Bei den Facharbeitern fällt der Rückgang mit 6 Prozentpunkten etwas höher aus, bei Angelernten liegt er gar bei 9 Prozentpunkten. Bei den schwächer organisierten Ungelernten bleibt die Organisationsneigung fast stabil.

Bei den Beamten ist ein entgegengesetzter Zusammenhang zu beobachten: Der Organisationsgrad sinkt mit steigender Qualifikation. Im einfachen Dienst war zuletzt jeder zweite Beamte gewerkschaftlich organisiert, im mittleren Dienst lag der Organisationsgrad bei 43, im gehobenen bei 39 und im höheren Dienst bei 35 Prozent. Im Zeitablauf ist die Organisationsbereitschaft in allen vier Qualifikationsgruppen erheblich zurückgegangen, wobei der mittlere Dienst (minus 11 Prozentpunkte) und der gehobene Dienst (minus 10 Prozentpunkte) den größten relativen Rückgang zu verzeichnen haben. Insgesamt zeigt sich eine größere „De-Organisation“ als bei den Arbeitern.

Bei den Angestellten besteht zwischen Organisationsneigung und Qualifikation ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang. Angestellte mit einfachen Tätigkeiten sind ebenso unterdurchschnittlich organisiert wie Angestellte mit Führungstätigkeiten. In beiden Gruppen liegt der Netto-Organisationsgrad bei 11 Prozent, während die Angestellten mit schwierigen und selbständigen Tätigkeiten auf etwas mehr als 16 Prozent kommen. Im Zeitablauf zeigt sich in allen vier Qualifikationsgruppen ein Rückgang des Organisationsgrades. Er fällt bei den beiden unteren Gruppen mit 6 bis 7 Prozentpunkten höher als in den beiden oberen Gruppen (3 bis 4 Prozentpunkte) aus.

Der deskriptive Befund ist eindeutig: Bei nahezu allen Beschäftigtengruppen ist die Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, stark rückläufig. Die Gewerkschaften haben damit auch in ihrer klassischen Stammklientel, den qualifizierten Arbeitern und den einfachen bis mittleren Beamten, wachsende Rekrutierungs- und Bindungsprobleme.

Die Frage ist, ob dies generell zu beobachten ist, oder ob es nach wie vor noch relativ stabile Gewerkschaftsdomänen gibt. Hier hilft ein Blick auf die Betriebsgröße. In größeren Betrieben ist der Organisationsgrad normalerweise größer als in kleineren, weil größere Firmen über umfangreichere homogene Arbeitnehmergruppen verfügen,

was die Werbung und Bindung von Mitgliedern begünstigt (Beck/Fitzenberger 2004, 338; Fitzenberger/Kohn/Wang 2006, 8 f.). Da auch die Betriebsratsdichte mit steigender Betriebsgröße zunimmt (Ellguth/Kohaut 2004, 452) und die Betriebsräte eine wichtige Rolle bei der Mitgliederwerbung spielen (Behrens 2005), haben die Gewerkschaften in größeren Betrieben einen leichteren Zugang zu den Arbeitnehmern.

Tabelle 2 bestätigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Die letzte ALLBUS-Befragung im Jahr 2004 ergab bei Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten einen Organisationsgrad von nur 7,6 Prozent, während Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern schon auf 14,6 Prozent kommen. Ein zweiter Anstieg zeigt sich an der Schwelle von 50 Beschäftigten und ein dritter an der Schwelle von 500 Beschäftigten. In den größeren Betrieben ist jeder dritte Arbeitnehmer organisiert.

Tab. 2: Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in Westdeutschland nach Betriebsgröße; in Prozent

Betriebe mit ...	1980er Jahre	1994	2004
1 bis 9 Beschäftigten	12,7 (N=546)	12,5 (N=200)	7,6 (N=145)
10 bis 49 Beschäftigten	26,3 (N=987)	17,5 (N=308)	14,6 (N=185)
50 bis 199 Beschäftigten	34,3 (N=791)	22,4 (N=259)	24,9 (N=177)
200 bis 499 Beschäftigten	36,6 (N=429)	38,8 (N=134)	23,7 (N=97)
500 bis 1.999 Beschäftigten	42,8 (N=461)	38,2 (N=123)	32,3 (N=96)
2.000 und mehr Beschäftigten	45,8 (N=450)	40,0 (N=105)	33,7 (N=98)

1980er Jahre: Durchschnitt der Befragungen von 1980, 1982, 1984.

Quelle: ALLBUS; eigene Berechnungen

Der Organisationsgrad ist in allen betrachteten Betriebsgrößenklassen gesunken, wobei die mittelständischen Betriebe mit 200 bis 499 Mitarbeitern ein Minus von 13 Prozentpunkten aufweisen. Aber auch in den anderen Gruppen zeigen sich zum Teil zweistellige Verlustraten, zum Beispiel in den großen Betrieben mit mindestens 2.000 Mitarbeitern. Ein ähnliches Ergebnis ermittelt Behrens (2005, 332) auf der Basis einer Betriebsrätebefragung. Damit bestätigt sich die Vermutung, dass die Beitrittsneigung generell sinkt und offenbar keine stabilen Gewerkschaftsdomänen mehr bestehen. Betrachtet man jedoch unter den größeren Betrieben die Großbetriebe mit mindestens 4.000 Mitarbeitern, zeigt sich, dass der Organisationsgrad mit zunehmender Beschäftigtenzahl weiter ansteigt und im Zeitverlauf relativ stabil bleibt. Angesichts geringer Fallzahlen ist eine gewisse Vorsicht angebracht. Auswertungen mit verschiedenen Abgrenzungen (Betriebe mit mindestens 4.000, 5.000 und 10.000 Arbeitnehmern) führen aber alle zum gleichen Befund: Der Netto-Organisationsgrad lag zuletzt zwischen 50 und 62 Prozent und wich kaum vom Organisationsgrad der frühen 1980er Jahre ab. Dieses Ergebnis deutet an, dass es immer noch Gewerkschaftsdomänen gibt, die sich bisher erfolgreich vom allgemeinen Mitgliederschwund abkoppeln konnten. Allerdings beschränken sich solche Bereiche offenbar zunehmend auf Großbetriebe mit mehr als 4.000 Beschäftigten.

Eine Eingrenzung von Gewerkschaftsdomänen nach Branchen ist nicht möglich, weil im ALLBUS seit 1994 keine entsprechende Unterscheidung mehr vorgenommen wird. Dadurch lässt sich beispielsweise nicht berechnen, wie hoch zum Beispiel der Organisationsgrad in den Großbetrieben der Stahlindustrie oder des Fahrzeugbaus – beide Branchen sind Hochburgen der IG Metall – ist. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist es auch nicht sinnvoll, die Entwicklung des Organisationsgrades nach der Betriebsgröße und der Qualifikation zu untersuchen, etwa um die Stabilität der gewerkschaftlichen Verankerung von Facharbeitern in Großbetrieben zu berechnen.

Darüber hinaus stellt sich die Frage nach der Wirkungsbeziehung zwischen dem sozialen Umfeld der Arbeitnehmer einerseits und ihrer Entscheidung für oder gegen eine Mitgliedschaft andererseits. Nach der Social-Custom-Theorie erzeugt die soziale Anerkennung einen Nutzen, dessen Höhe von der Anzahl der Kollegen abhängt, von denen Anerkennung zu erwarten ist (Pyhel 2006: 342). Offen ist, ob die absolute Zahl der Gewerkschaftskollegen die entscheidende Einflussgröße ist oder der relative Anteil der organisierten Kollegen. Der relative Anteil wäre die korrekte Größe, wenn Anerkennungsgewinne ausschließlich von den Organisierten gezollt werden und Unorganisierte die Mitgliedschaft eines Kollegen negativ einstufen. Letzteres ist aber keinesfalls zwingend, wie Umfragen andeuten.

So geben die alle zwei Jahre vom DGB veröffentlichten Trendbarometer Aufschluss über die allgemeine Einschätzung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit. Außerdem zeigen sie, was die Beschäftigten von den Gewerkschaften erwarten. Bei der Grundeinstellung gegenüber den Gewerkschaften zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit von Arbeitnehmerorganisationen in Wirtschaft und Gesellschaft und anderen Einstellungen zu Gewerkschaften. Die Einschätzung der Wichtigkeit hat sich in den 1990er-Jahren nur leicht verändert: 1992 hielten 44 Prozent der Befragten Gewerkschaften für wichtig, im Jahr 2000 noch 39 Prozent. Im gleichen Zeitraum ging aber der Anteil der Befragten, die eine Mitgliedschaft für notwendig hielten, von 28 auf 14 Prozent zurück. Die aktive Mitarbeit konnten sich 1992 noch 10 Prozent, im Jahr 2000 aber nur noch 5 Prozent vorstellen (DGB-Trendbarometer 1996, 2000). Ganz offensichtlich ziehen immer weniger Beschäftigte aus einer Mitgliedschaft oder gar aus einer aktiven Mitarbeit einen Reputationsgewinn, der dem Anreiz zum Trittbrettfahren entgegenwirken und die Organisationsbereitschaft steigern könnte. Andererseits lässt sich aus den individuellen Einstellungen nicht ableiten, dass Unorganisierte die Mitgliedschaft eines Kollegen in einer Gewerkschaft negativ beurteilen. Von daher kann davon ausgegangen werden, dass der Anerkennungsgewinn aus einer Mitgliedschaft nicht nur durch den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, sondern auch durch die absolute Zahl der organisierten Kollegen beeinflusst wird.

Ein weiteres Ergebnis der Trendbarometer hinsichtlich der allgemeinen Wertschätzung von Gewerkschaften ist, dass dem Erhalt von Arbeitsplätzen von doppelt so vielen Beschäftigten ein starkes Gewicht eingeräumt wird wie der Vermeidung von Einkommensverlusten (DGB-Trendbarometer 2002). Zwar haben die Gewerkschaften seit Mitte der neunziger Jahre nach und nach einer Dezentralisierung der Tarifpolitik zugestimmt und viele betriebliche Bündnisse für Arbeit geschlossen. Dabei sind sie den Präferenzen der Arbeitnehmer – zumindest in deren Wahrnehmung – aber ganz

offensichtlich nicht weit genug entgegen gekommen. Umfragen des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigen, dass der Anteil derer, die davon überzeugt sind, dass die Gewerkschaften die Interessen der Mehrheit der Arbeitnehmer vertreten, zwischen 1993 und 2003 unter den Unorganisierten von 58 auf 38 und selbst unter den Mitgliedern von 71 auf 59 Prozent gesunken ist (Köcher 2003).

4. Einflussgrößen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Die auf Basis des ALLBUS gewonnenen Befunde werden im Folgenden durch multivariate Schätzungen ergänzt. Dazu werden für Westdeutschland logistische Regressionen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Jahre 1984, 1994 und 2004 berechnet. Diese Jahre wurden gewählt, um neben einer Reihe individueller Merkmale der abhängig Beschäftigten auch die Betriebsgröße, die nur in den frühen 1980er Jahren sowie 1994 und 2004 abgefragt wurde, berücksichtigen zu können. Bei den individuellen Merkmalen werden die in empirischen Arbeiten üblichen Variablen Alter und Geschlecht sowie der Erwerbstätigenstatus (Vollzeit oder Teilzeit) und der berufliche Status (Arbeiter, Angestellter oder Beamter) berücksichtigt. Dem wird ein Liberalitätsindex hinzugefügt, der im Weiteren erläutert wird. Variablen zum bildungspolitischen Hintergrund wurden nicht aufgenommen, weil sie sich in einer aktuellen Studie von Schnabel/Wagner (2006b) als zumeist statistisch insignifikant erwiesen haben. Die in Kapitel 2 diskutierten Befunde zur Qualifikation und Organisationsneigung weisen in die gleiche Richtung.

Beim Alter wird ein positiver Einfluss auf die Beitrittsbereitschaft erwartet, weil ältere Arbeitnehmer eine größere Beschäftigungssicherheit als jüngere anstreben (Fitzzenberger/Kohn/Wang 2006: 6). Entsprechend diene eine Gewerkschaftsmitgliedschaft als implizite Versicherung. Tatsächlich bestehen in einigen Tarifverträgen bestimmte Senioritätsrechte für Ältere, zum Beispiel ein besonderer Kündigungsschutz. Diese Rechte werden aber in tarifgebundenen Unternehmen normalerweise allen Beschäftigten gewährt, um Unorganisierten keinen Anreiz zu geben, einer Gewerkschaft beizutreten. Vor diesem Hintergrund ist der Einfluss des Alters keinesfalls eindeutig (Schnabel/Wagner 2006b: 7).

Die deskriptiven Befunde weisen eine höhere Organisationsbereitschaft von Männern aus, außerdem sind Vollzeitbeschäftigte häufiger als Arbeitnehmer in Teilzeit organisiert. Hierfür dürften vor allem innerbetriebliche soziale Milieus verantwortlich sein. Während Männer häufiger in größeren Industriebetrieben als vollzeitbeschäftigte Arbeiter arbeiten, sind viele Frauen auf Teilzeitbasis in kleinen Dienstleistungsfirmen angestellt. Männer sind also eher sozialen Einflüssen ausgesetzt, die sie zum Mitmachen in der Gewerkschaft ermuntern.

Ein größerer Erklärungsbeitrag dürfte vom Berufsstatus ausgehen. Wie bereits gesehen, haben Arbeiter und Beamte offenbar ein größeres Klassen- oder Standesbewusstsein, so dass sich beide Gruppen leichter organisieren lassen. Für diese beiden Beschäftigtengruppen werden Dummy-Variablen eingeführt. Von der Betriebsgröße wird ein positiver Einfluss erwartet, weil sich der Organisationsaufwand in größeren Betrieben für eine Gewerkschaft eher lohnt und Betriebsräte den Zugang zu den Beschäftigten erleichtern. Außerdem gibt es mehr homogene Beschäftigtengruppen, die sich leichter organisieren lassen. Schließlich wächst mit der Betriebsgröße auch die

Zahl der Arbeitskollegen, die eine Mitgliedschaft mit einem Anerkennungsgewinn honorieren. In diesem Sinne stellt die Betriebsgröße eine Proxy für innerbetriebliche soziale Milieus dar. Goerke/Pannenberg (2004) und Pyhel (2006) gehen jeweils davon aus, dass der relative Anteil der Gewerkschaftsmitglieder (in einer Branche bzw. in einem Betrieb) den entscheidenden Einfluss auf einen Anerkennungsgewinn ausübt. Sie ziehen deshalb den Organisationsgrad als erklärende Variable hinzu. Dieser Ansatz ist im Rahmen des ALLBUS empirisch nicht überprüfbar.

Die empirische Relevanz der Social-Custom-Theorie lässt sich anhand weiterer Variablen überprüfen. Schnabel/Wagner (2003, 2005, 2006b) ziehen als Proxy die Frage heran, ob der Vater Arbeiter war, weil dies ein gewerkschaftsfreundliches Familienmilieu schaffe. Goerke/Pannenberg (2004) stellen hingegen – auf Basis von Daten des SOEP – auf die Selbständigkeit des Vaters (zum Zeitpunkt, als der Befragte 15 Jahre alt war) ab. War der Vater selbständig, wird dies als ein gewerkschaftsfeindliches familiäres Umfeld interpretiert. Der ALLBUS erlaubt eine empirische Überprüfung beider Varianten, die als Proxies für außerbetriebliche (familiäre) soziale Milieus interpretiert werden können.

Als weitere Proxy für außerbetriebliche soziale Milieus wird in anderen Untersuchungen die Selbsteinordnung im politischen Links-Rechts-Schema einbezogen (Goerke/Pannenberg 2004: 491; Pyhel 2006: 343). Auch Schnabel/Wagner (2003, 2005, 2006b) berücksichtigen die politische Verortung, diskutieren aber nicht explizit eine Verbindung zur Social-Custom-Theorie. In dieser Studie werden die politischen Einstellungen durch einen Liberalitätsindex ersetzt, weil letzterer nur die wirtschaftspolitischen Einstellungen erfasst, während die Einordnung in das politische Links-Rechts-Schema auch kulturelle Einstellungen (wie zur Einwanderung oder zu Bürgerrechten) misst.

Der Liberalitätsindex wird aus drei Fragen zusammengesetzt, die mit Hilfe einer vierstufigen Skala mit den Endpunkten „stimme voll zu“ und „stimme überhaupt nicht zu“ abgefragt wurden. Einmal wurde gefragt, ob sich ein Zusammenschluss mit anderen lohne, um politisch oder gewerkschaftlich für seine Sache zu kämpfen. Zweitens wurde eine Einschätzung der Aussage abgefragt, wonach die Wirtschaft nur funktioniere, wenn die Unternehmer gute Gewinne machen, was letzten Endes allen zugute komme. Und drittens wurde die Aussage vorgelegt, ob der Staat dafür sorgen soll, dass jeder Arbeit hat und die Preise stabil bleiben, auch wenn das die Freiheiten der Unternehmer einschränke (siehe Tabelle 3). Alle drei Items zeigen eine Zunahme der Wirtschaftsliberalität zwischen 1984 und 2004 an, wenngleich dies bei Item 1 (Alleinvertretung) nur sehr schwach und unstetig zu beobachten ist. Dieses Item wurde trotzdem dem Index hinzugefügt, weil es unmittelbar den Gegensatz zwischen individueller und kollektiver Interessenvertretung abbildet und damit einen für die Gewerkschaftsmitgliedschaft entscheidenden Aspekt liberalen Denkens thematisiert. Es bewährt sich aber auch empirisch, denn von allen drei Einzelitems korreliert es am stärksten mit der Mitgliedschaftsneigung. Diese Einzelkorrelationen fallen jedoch eher schwach aus. Durch die Bildung eines Index unter Einschluss des Items zur Alleinvertretung wird eine bessere Erklärungsleistung erreicht.

Diese drei Indikatoren werden aus inhaltlichen Erwägungen zu einem Index zusammengesetzt, obwohl sie nur schwach untereinander korreliert sind. Die Variablen

wurden so kodiert, dass in allen Fällen hohe Werte für eine wirtschaftsliberale Einstellung stehen. Der Index steht annahmegemäß zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft in einer leicht negativen Beziehung: Befragte, die auf alle drei Aussagen wirtschaftsliberal antworten, sind zu etwa 15 Prozent Gewerkschaftsmitglieder. Befragte, die einheitlich anti-wirtschaftsliberal antworten jedoch zu etwa 50 Prozent. Während sich die Befragten auf der allgemeinen politischen Links-Rechts-Skala zunehmend links einordnen und dies eher für eine Zunahme des Organisationsgrades sprechen würde, kann mit Hilfe des Liberalitätsindex gezeigt werden, dass die Befragten wirtschaftsliberaler geworden sind. In den 1980er Jahren errechnet sich für den auf den Wertebereich 1 bis 4 normierten Index noch ein Durchschnittswert von 2,51, in den 1990er Jahren dann 2,56 und in den 2000er Jahren schließlich 2,63. Zusätzlich verringert sich die Standardabweichung des Indexes im Beobachtungszeitraum von 0,61 auf 0,50. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Arbeitnehmer in ihren wirtschaftspolitischen Einstellungen recht homogen sind und diese Homogenität weiter zugenommen hat.

Tab. 3: Mittelwerte für die Aussagen zur Wirtschaftsliberalität

Aussage	1984	1994	2004
In unserer Gesellschaft muss jeder für sich schauen, dass er auf einen grünen Zweig kommt. Es hilft nicht viel, sich mit anderen zusammenzuschließen, um politisch oder gewerkschaftlich für seine Sache zu kämpfen.	2,62	2,54	2,63
Die Wirtschaft funktioniert nur, wenn die Unternehmer gute Gewinne machen. Und das kommt letzten Endes allen zugute.	2,85	2,99	2,99
Der Staat muss dafür sorgen, dass jeder Arbeit hat und die Preise stabil bleiben, auch wenn deswegen die Freiheiten der Unternehmer eingeschränkt werden müssen.	2,07	2,15	2,26
Index Wirtschaftsliberalität (Mittelwert der Einzelitems)	2,51	2,56	2,63

Mittelwerte auf Viererskala. Die Items 1 und 2 sind so umcodiert, so dass hohe Werte für eine wirtschaftsliberale Haltung stehen.

Quelle: ALLBUS; eigene Berechnungen.

Von den überprüften Variablen haben sich die beiden Proxy-Variablen „Selbständigkeit des Vaters“ und „Arbeiterstatus des Vaters“ in allen drei Gleichungen als insignifikant erwiesen und werden deshalb aus den im Folgenden dargestellten Modellen herausgenommen. Danach übt das familiäre Umfeld keinen statistisch gesicherten Einfluss auf die Mitgliedschaftsentscheidung aus. Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu Schnabel/Wagner (2006b: 9), die für Westdeutschland in den Jahren 1980, 1992 und 2004 einen signifikant positiven Einfluss des Arbeiterstatus des Vaters feststellen, und auch zu Goerke/Pannenberg (2004, 494), die bei Arbeitnehmern, deren Väter selbständig waren, deutlich geringere Reputationseffekte infolge einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ermitteln. Als insignifikant erweist sich auch das Merkmal „Vollzeitbeschäftigung“. Schnabel/Wagner (2006b) finden für 1980 und 1992 hingegen einen signifikant positiven Einfluss, der sich aber 2004 nicht mehr bestätigt.

Signifikante Einflüsse auf die Mitgliedschaft üben über alle drei Jahre hinweg der Arbeiter- und Beamtenstatus sowie der Liberalitätsindex aus. Die Betriebsgröße erweist sich in den kleineren Betriebsgrößeklassen teilweise, in den größeren aber

durchweg als signifikant. Das Alter ist in den Jahren 1984 und 2004, das Geschlecht nur 1984 signifikant.

Von den drei Modellen hat das für 1994 die geringste Erklärungsleistung. Die Regressionskoeffizienten der Variablen sind nicht direkt miteinander vergleichbar, weil die Variablen unterschiedlich normiert sind. Aus diesem Grund enthält Tabelle 4 auch Angaben zu dem Ausmaß, in dem – so weit wie möglich standardisierte – Veränderungen der Ausprägungen einer einzelnen Variablen die Wahrscheinlichkeit der Mitgliedschaft erhöhen.¹

Tab. 4: Logistische Regression; abhängige Variable: Gewerkschaftsmitgliedschaft

	Modell 1 1984		Modell 2 1994		Modell 3 2004	
	b ¹	ΔP ²	b ¹	ΔP ²	b ¹	ΔP ²
Konstante	0,341		-0,947		-1,987*	
Alter	0,014*	0,099	0,012	0,083	0,035**	0,239
Geschlecht	-0,547**	-0,120	-0,280	-0,063	-0,270	-0,058
Beamter	1,181**	0,269	1,120**	0,257	1,547**	0,351
Arbeiter	0,802**	0,175	0,919**	0,207	1,020**	0,220
Betriebsgröße (10 – 49)	0,509*	0,090	-0,049	-0,006	0,189	0,018
Betriebsgröße (50 – 199)	0,652**	0,120	0,313	0,045	0,825**	0,099
Betriebsgröße (200 – 499)	0,718**	0,134	1,203**	0,222	0,907*	0,112
Betriebsgröße (500 – 1.999)	0,832**	0,159	1,092**	0,196	1,482**	0,222
Betriebsgröße (ab 2.000)	1,716**	0,590	1,455**	0,524	2,100**	0,606
Wirtschafts- liberalität	-0,850**	-0,527	-0,506**	-0,336	-0,683**	-0,432
Zahl der gültigen Fälle	721		1.039		1.004	
Cox/Snell R ²	.156		.111		.141	
Nagelkerkes R ²	.218		.165		.218	

*/** statistisch signifikant auf dem 5-/1-Prozent-Niveau.

¹ b: Koeffizient der logistischen Regression.

² ΔP: Differenz der Wahrscheinlichkeiten beim Vergleich: Alter 30 vs. 60 Jahre, Geschlecht männlich (1) vs. weiblich (2), Beamter/Arbeiter sowie Betriebsgrößengruppen nicht zutreffend (0) vs. zutreffend (1), Wirtschaftsliberalität 1 vs. 4; für die konstant gehaltenen Variablen wird jeweils das arithmetische Mittel des betrachteten Jahrgangs verwendet.

Quelle: ALLBUS; eigene Berechnungen.

¹ Eine Tabelle im Anhang informiert zusätzlich über die Mittelwerte für die drei Modelle, mit deren Hilfe die Werte für die Wahrscheinlichkeiten ermittelt wurden.

Zunächst werden die demographischen Standardvariablen Alter und Geschlecht betrachtet: Der Effekt des Geschlechts verringert sich schrittweise von 1984 bis 2004 und ist in den letzten beiden Erhebungsjahren insignifikant. Der vor allem bei den Männern zu beobachtende Rückgang des Organisationsgrades hat also dazu geführt, dass sich Männer und Frauen mittlerweile nicht mehr in ihrer Mitgliedschaftsneigung unterscheiden. Demgegenüber hat sich der Einfluss des Alters zuletzt verstärkt. Bei einer Differenz der Mitgliedswahrscheinlichkeit von zuletzt knapp 24 Prozent zwischen dem 30. und dem 60. Lebensjahr offenbart dies massive Rekrutierungsprobleme unter jungen Beschäftigten.

Deutliche Effekte liefern die Regressionsmodelle für den Berufsstatus. Wie aus der Historie einerseits und den referierten bivariaten Befunden andererseits zu erwarten war, steigt die Mitgliedschaftswahrscheinlichkeit gegenüber dem Bezugspunkt Angestellter, und zwar für Beamte zwischen 26 und 35 Prozent und für Arbeiter zwischen 18 und 22 Prozent. Die Prägung durch den Berufsstatus verliert in keiner Weise an Einfluss.

Bestätigt wird auch der positive Einfluss der Betriebsgröße auf die individuelle Beitrittsbereitschaft. Da aufgrund der deskriptiven Befunde aus Tabelle 2 (Kapitel 3) zu vermuten ist, dass der Einfluss nicht linear, sondern eher treppenförmig verläuft, wurden insgesamt fünf Dummies für die einzelnen Betriebsgrößeklassen als erklärende Variablen herangezogen, wobei die Gruppe der Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte) die Referenzgröße bildet. Im Modell für 1984 erweisen sich alle fünf Betriebsgrößeklassen als signifikant, wobei die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft kontinuierlich zunimmt. Am markantesten fällt der Sprung zur Gruppe der Großbetriebe ab 2.000 Mitarbeitern aus. So steigt die Mitgliedschaftswahrscheinlichkeit gegenüber den Betriebsgrößeklassen mit 500 bis 1.999 Mitarbeitern von 15,9 auf 59,0 Prozent an.² Im Modell für 1994 sind lediglich die drei oberen Betriebsgrößeklassen signifikant. Auch hier erhöht sich die Mitgliedschaftswahrscheinlichkeit beim Übergang zur obersten Betriebsgrößeklasse (ab 2.000 Mitarbeitern) am stärksten. Das gilt auch für das Modell für das Jahr 2004, in dem bis auf die untere Klasse mit 10 bis 49 Beschäftigten alle Betriebsgrößeklassen signifikant sind und in dem sich die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft stetig erhöht. Eine weitere Sprungstelle ergibt sich in diesem Modell vom Übergang der Betriebsgrößeklasse mit 200 bis 499 zur nächsten Klasse. In der Klasse mit 500 bis 1.999 Mitarbeitern ist die Wahrscheinlichkeit, gewerkschaftlich organisiert zu sein, mit 22,2 Prozent fast doppelt so hoch.³

² Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Ceteris-paribus-Betrachtung handelt und die gesamten Bandbreiten und damit letzten Endes die Mittelwerte der Betriebsgrößeklassen miteinander verglichen werden. In der obersten Klasse ist der Mittelwert sehr hoch (1984: 9.492, 1994: 8.898 und 2004: 11.079 Beschäftigte) und dementsprechend auch der Organisationsgrad (siehe auch Kapitel 3).

³ Bei der Interpretation der ΔP -Werte ist zu berücksichtigen, dass bei der simultanen Veränderung der einzelnen Effekte keine additive Aggregation zu einem Gesamteffekt vorzunehmen ist, sich mithin auch keine Wahrscheinlichkeiten von mehr als 100 Prozent ergeben. Beispielsweise erhöht sich im Jahr 2004 die aus dem Modell geschätzte Wahr-

Diese Befunde stützen die These aus Kapitel 2, wonach der Betrieb ein wichtiges soziales Umfeld darstellt, in dem bei hinreichender gewerkschaftlicher Verankerung ein Gruppendruck entsteht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Ab welchem Schwellenwert dieser relevant wird, bleibt allerdings unklar. Zwar erweist sich in zwei Modellen (1984 und 2004) schon ein Schwellenwert von 50 Mitarbeitern als statistisch signifikant. Allerdings erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der individuellen Beitritts-wahrscheinlichkeit durch ein Überschreiten des Schwellenwertes nur geringfügig. Erst ab einer Betriebsgröße von 2.000 Mitarbeitern – im Modell für 2004 darüber hinaus auch ab einer Betriebsgröße von 500 bis 1.999 Arbeitnehmern – nimmt die Wahr-scheinlichkeit einer Mitgliedschaft in einem größeren Umfang zu. Hieraus einen hin-reichenden Gruppendruck abzuleiten, würde aber zu weit gehen, denn auch in der Betriebsgrößenklasse ab 2.000 Mitarbeitern ist ein kräftiger Rückgang des Organisati-onsgrades festzustellen. Über die Zeit stabile Gewerkschaftsdomänen bestehen nur in den Großbetrieben mit mindestens 4.000 Mitarbeitern, so dass lediglich dort noch ausreichende Reputationsgewinne aus einer Mitgliedschaft zu vermuten sind, die auf einer Art Gruppendruck beruhen.

Vergleichsweise stark ist der Einfluss des Liberalitätsindex. Je liberaler die wirt-schaftspolitischen Einstellungen eines Individuums ausfallen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es Mitglied einer Gewerkschaft wird. Von dem einen zum anderen Endpunkt der vierstufigen Skala sinkt die Wahrscheinlichkeit der Mitglied-schaft um 34 bis 53 Prozent. Selbst für den einstufigen Schritt vom Skalenwert 2 auf den Wert 3 geht die Wahrscheinlichkeit noch um 12 bis 19 Prozent zurück (nicht in der Tabelle ausgewiesen). Im Durchschnitt verändert sich der Index jedoch in einem geringeren Umfang. Testet man in dem Modell für 2004 die Differenz des Liberalitäts-indexes von 1984 bis 2004, unterstellt man also eine unveränderte wirtschaftsliberale Einstellung, ergibt sich eine Erhöhung der Mitgliedschaftswahrscheinlichkeit um 1 Prozentpunkt. Demnach können immerhin neun Prozent des in dieser Zeitspanne beobachteten Organisationsrückgangs von 11,2 Prozentpunkten auf die veränderte Haltung der Arbeitnehmer zu wirtschaftspolitischen Fragen erklärt werden. Der Ef-fekt des wirtschaftspolitischen Glaubensbekenntnisses ist also nicht zu vernachlässigen. Wie schon die Umfragen des Trendbarometers andeuten, wird die Beitrittsnei-gung auch vom außerbetrieblichen und außerfamiliären sozialen Milieu beeinflusst. Ein weiterer Blick auf die Koeffizienten in den einzelnen Gleichungen zeigt, dass der Index im Jahr 1984 am stärksten gewirkt hat. Er hat sich 1994 nicht verstärkt, obwohl nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ die Akzeptanz der Marktwirtschaft weiter zugenommen hat. Möglicherweise war der Prozess der Umorientierung 1994 noch im Gange, so dass die Beziehung zwischen Stellungnahmen zu wirtschaftspolitischen Aussagen und der Organisationsneigung vorübergehend geschwächt war. Insgesamt bestätigt sich aber die These, wonach im Zuge der Globalisierung und dem Zusammenbruch des Ostblocks die Präferenzen der Arbeitnehmer für das Umverteilungsziel

scheinlichkeit, Gewerkschaftsmitglied zu sein, von 3,7 Prozent für eine 30-jährige Ange-stellte in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten um 60,3 Prozentpunkte auf 64,0 Prozent für einen 60-jährigen Arbeiter in einem Betrieb mit 500 bis 2000 Mitarbeitern – statt um $22,2+22,0+23,9+5,8 = 74,0$ Prozent.

schwächer geworden sind und dadurch die Organisationsbereitschaft zurückgegangen ist.

5. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die empirischen Befunde erlauben zweierlei Folgerungen: Erstens hängt die Mitgliedschaftsentscheidung von der Betriebsgröße ab. Zweitens sind die Arbeitnehmer wirtschaftsliberaler geworden und haben sich dadurch ideologisch von den Gewerkschaften entfernt. Damit üben sowohl inner- wie außerbetriebliche soziale Milieus einen Einfluss auf die individuelle Beitrittsbereitschaft aus. Eine Strategie zur Stabilisierung der Mitgliederentwicklung müsste also einerseits in den bestehenden gewerkschaftlichen Milieus der Betriebe ansetzen, andererseits aber auch die öffentliche Wahrnehmung von Gewerkschaften und damit letztlich deren Ideologie kritisch hinterfragen.

Mit der Öffnung der Tarifverträge ist der Betrieb als Ort der Regelung von Arbeitsbedingungen seit Mitte der neunziger Jahre immer wichtiger geworden. Damit rücken betriebliche Interessenvertretungen wie Betriebsräte oder alternative Formen wie Belegschaftsvertreter in den Fokus. Viele tarifliche Öffnungsklauseln erlauben abweichende Betriebsvereinbarungen nur, wenn die Tarifparteien in die Verhandlungen mit dem Unternehmen einbezogen werden. Die Gewerkschaften sind bei betrieblichen Bündnissen mit diesen Institutionen also auf eine enge und möglichst reibungslose Zusammenarbeit angewiesen. Da die Gewerkschaften eher eine überbetriebliche Perspektive einnehmen, sind Konflikte zwischen den betriebsfremden regionalen Gewerkschaftsvertretern auf der einen Seite und den Betriebsräten und den Beschäftigten auf der anderen Seite möglich, die die innerbetrieblichen sozialen Milieus belasten und den innerbetrieblichen Reputationsgewinn aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft mindern können. Verweigert eine Gewerkschaft die Kooperation oder klagt sie gar gegen ein betriebliches Bündnis für Arbeit, kann eine Mitgliedschaft auch zu Ansehensverlusten führen. Kommt es zu Austritten, lösen sich innerbetriebliche gewerkschaftliche Milieus auf.

Es gibt Hinweise darauf, dass durchaus Spannungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften bestehen. Rudolph/Wassermann (1996: 192 f.) haben schon in den neunziger Jahren eine stärkere Orientierung der Betriebsräte an Unternehmenszielen und damit eine Emanzipation von gewerkschaftlichen Zielen beobachtet. Dass zwischen Gewerkschaftsvertretern und Betriebsräten beim Aushandeln betrieblicher Bündnisse Konflikte auftreten, deutet auch eine Umfrage unter Geschäftsführern von Mitgliedsfirmen des Maschinen- und Anlagenbaus aus dem Jahr 2002 an. Fast jeder zweite der befragten Manager bezeichnete den Einfluss der Gewerkschaften auf das Zustandekommen eines Bündnisses als hemmend, während die Rolle des Betriebsrates von zwei Dritteln als fördernd bewertet wurde (Berthold/Brischke/Stettes 2003: 8). Ein weiteres Indiz ist der kontinuierliche Rückgang von gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten bei Betriebsratswahlen. Waren 1994 noch 80,2 Prozent der Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert, sank diese Zahl bei der Betriebsratswahl 2002 auf 68,7 und bei der letzten Betriebsratswahl sogar auf 57,3 Prozent (Nienhoff 2006: 34 ff.).

Für die Gewerkschaften sind diese Entwicklungen problematisch, weil sie die Mitgliederwerbung über Betriebsräte erschweren (siehe auch Behrens 2005: 330). Die

Interaktion zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften lässt sich als ein sozialer Tausch beschreiben, bei dem die Gewerkschaften Unterstützung und Beratung anbieten und die Betriebsräte im Gegenzug neue Gewerkschaftsmitglieder werben (Behrens 2005, 331; Pyhel 2006, 342). Eine empirische Überprüfung dieser These zeigt, dass die Bereitschaft der Betriebsräte zur Mitgliederwerbung davon abhängt, wie sie die gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen bewerten (Behrens 2005: 336). Durch eine konstruktive Zusammenarbeit auf der Betriebsebene lässt sich also die Bereitschaft der Betriebsräte steigern, aktiv neue Mitglieder zu werben. Dabei lässt sich allerdings ein Betriebsgrößeneffekt feststellen: Je größer die Zahl der Beschäftigten eines Betriebes, desto größer ist die Neigung des Betriebsrats, die Gewerkschaft durch das Anwerben neuer Mitglieder zu unterstützen (Behrens 2005: 336). Das erschwert den gewerkschaftlichen Zugang zu kleinen und mittleren Betrieben, in denen die Betriebsrätedichte ohnehin nicht sehr groß ist und wo aufgrund einer geringen Organisation keine gewerkschaftsfreundlichen Milieus bestehen.

Damit rücken die konkreten Handlungsansätze der Gewerkschaften in den Blick. Sie können zum einen an der Kosten-Nutzen-Abwägung ansetzen. Möglichkeiten bieten Bonuszahlungen für Gewerkschaftsmitglieder oder Beitragsrückerstattungen. Die IG Metall hat in Nordrhein-Westfalen nach eigenen Angaben über 70 Ergänzungstarifverträge geschlossen, bei denen eine bestimmte Leistung für ihre Mitglieder herausprang. Zwar mögen damit vorübergehende Rekrutierungserfolge erzielbar sein. Solche Regelungen sind aber rechtlich umstritten (Schüren 1988; Däubler 2002). Und letztlich können die Gewerkschaften das Trittbrettfahrerproblem bei der Anwendung von Tarifverträgen durch eine Korrektur des Kosten-Nutzen-Verhältnisses nicht beseitigen. Auch durch Beitragsrückerstattungen – zum Beispiel, wenn keine Rechtsberatung in Anspruch genommen oder längere Zeit kein Geld aus der Streikkasse benötigt wurde – lässt sich das Trittbrettfahrerproblem allenfalls mildern, aber nicht beseitigen.

Viel versprechender scheint der Ansatz zu sein, „neue soziale Milieus“ zu schaffen. Solche Milieus können inner- wie außerbetrieblich erzeugt werden. Pyhel (2006: 345) findet Anhaltspunkte dafür, dass bei Mitgliedern der IG Metall vom Image der Organisation in der Öffentlichkeit ein positiver Effekt auf die Mitgliedschaftsneigung ausgeht. Er schreibt der außerbetrieblichen Anerkennung deshalb eine größere Anreizwirkung als der innerbetrieblichen zu. Es ist aber fraglich, ob dieser Befund auch für die Unorganisierten gilt. Die große Differenz in der allgemeinen Einschätzung über die Wichtigkeit von Gewerkschaften in der Gesellschaft und der Meinung, ob der Einzelne Mitglied werden soll (siehe Kapitel 3), spricht dagegen. Auch die wichtige Funktion der Betriebsräte bei der Mitgliedergewinnung und der mit der Betriebsgröße wachsende Gruppendruck deuten an, dass innerbetriebliche Milieus sehr wichtig sind.

Eine erfolgreiche Revitalisierungsstrategie muss deshalb auch im Betrieb ansetzen. Ein erster Ansatzpunkt besteht darin, die gewerkschaftliche Verankerung der Betriebsräte zu erhöhen. Da es nicht ausreicht, wenn die Betriebsräte intensiver werben, muss gleichzeitig der individuelle Organisationswille geweckt und die Bereitschaft der Arbeitnehmer erhöht werden, sich aktiv in der Gewerkschaft zu engagieren. Aufgrund der schwachen Präsenz von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in kleinen und mittleren Betrieben und der dort besonders geringen Organisationsneigung sollten die Rekrutierungsbemühungen zunächst an den noch bestehenden

Gewerkschaftsdomänen ansetzen. Daneben sollten die Gewerkschaften ihre Aktivitäten nicht nur auf Großbetriebe ab 2.000 Mitarbeitern, sondern auch auf Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten konzentrieren, weil die individuelle Beitrittswahrscheinlichkeit in dieser Betriebsgrößengruppe deutlich ansteigt. Möglicherweise lohnt sich ein verstärktes gewerkschaftliches Engagement sogar schon unterhalb dieses Schwellenwertes. Betriebsratsbefragungen zeigen, dass Betriebe mit ausgewiesenem gewerkschaftlichen Mitgliederzuwachs besonders häufig in den mittleren Betriebsgrößenklassen mit bis zu 499 Mitarbeitern zu finden sind (Behrens 2005: 332).⁴

Flankierend könnte das öffentliche Image verbessert werden, indem die Gewerkschaften nicht nur in betrieblichen Bündnissen, sondern auch in der Tarifpolitik und in ihrer Öffentlichkeitsarbeit weniger den Umverteilungs- als den Standortsicherungsaspekt in den Mittelpunkt ihrer Argumentation rücken. Dadurch würden sie sich der wirtschaftsliberaleren Einstellung vieler Arbeitnehmer ein Stück weit annähern und sich für breitere Arbeitnehmergruppen, vor allem unter den Angestellten, öffnen.

Vor diesem Hintergrund stellt die Dezentralisierung der Tarifpolitik für die Gewerkschaften eine Chance dar. Indem den wachsenden Arbeitsplatzsorgen der Belegschaften durch den Abschluss betrieblicher Bündnisse für Arbeit Rechnung getragen wird und die Standortsicherung in den Fokus gewerkschaftlicher Tarifpolitik rückt, lässt sich eine positive, die Interessenheterogenität der Beschäftigten überwindende Grundstimmung erzeugen. Das gilt auch für den Abschluss so genannter Sozialplantarifverträge. In beiden Fällen können die Gewerkschaften die Tatsache nutzen, dass die Heterogenität der Belegschaft infolge einer Gefährdung von Standort und Arbeitsplätzen in den Hintergrund tritt. Die Mitarbeiter sind in dem Ziel geeint, ihren Standort zu sichern oder die Standortschließung mit möglichst hohen Abfindungen für alle Mitarbeiter zu verbinden. Dadurch entstehen möglicherweise ein neues Wir-Gefühl und eine Renaissance oder eine Verstärkung der innerbetrieblichen Gruppendynamik.

Beide Instrumente sind in den letzten Jahren von den Gewerkschaften verstärkt genutzt worden. Sozialplantarifverträge sind allerdings juristisch umstritten. Nach § 112 Betriebsverfassungsgesetz werden Sozialpläne eigentlich von der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat als Betriebsvereinbarung ausgehandelt. Dass vor allem die IG Metall die Regelungskompetenz wiederholt an sich gezogen hat, hat einen einfachen Grund: Wird der Sozialplan von der betrieblichen auf die tarifliche Ebene verlagert, besteht die Möglichkeit, per Arbeitskampf den Druck auf den Arbeitgeber zu erhöhen. Allerdings unterlaufen die Gewerkschaften mit dieser Praxis die tarifvertragliche Friedenspflicht, was den Anreiz der Firmen mindern könnte, sich flächentarifvertraglich zu binden. Dies liegt nicht im Interesse der Arbeitnehmervertreter, weil es ihren tarifpolitischen Einfluss (weiter) zurückdrängen würde. Dennoch ist der Sozialplantarifvertrag aus gewerkschaftlicher Sicht ein Instrument, mit dem sich heterogene Gruppen für ein gemeinsames Ziel einen lassen. Im Streikfall lohnt zudem eine Mitgliedschaft, weil eine Streikunterstützung fließt. Dadurch verbessert sich auch die Kosten-Nutzen-Relation des Einzelnen.

⁴ Dieser Befund deckt sich mit dem Schwellenwert von 200 Mitarbeitern, der für das Jahr 1994 ermittelt wurde.

Beim Standortbündnis sind die Gewerkschaften ebenso wie beim Sozialplantarifvertrag auf die Mitwirkung von Betriebsräten oder anderen Belegschaftsvertretungen angewiesen. Das schränkt die Revitalisierungsbemühungen der Gewerkschaften ein, weil kleine Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten selten über Betriebsräte verfügen. In der Betriebsgrößenklasse mit 101 bis 199 Beschäftigten verfügen aber schon zwei von drei Betrieben über Betriebsräte (Ellguth/Kohaut 2004, 452). Damit besteht durchaus die Chance, in enger Zusammenarbeit mit den Betriebsräten auch außerhalb von Großbetrieben neue gewerkschaftliche Milieus zu etablieren.

Literatur

- Althammer, W. (1989): Gewerkschaften als Informationsagentur. In: Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, Nr. 7: Die Gewerkschaft in der ökonomischen Theorie. Frankfurt am Main: 72-94.
- Beck, M./Fitzenberger, B. (2004): Changes in Union Membership Over Time: A Panel Analysis for West Germany. In: Labour, 18(3): 329-362.
- Behrens, M. (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. In: WSI-Mitteilungen, 58(6): 329-338.
- Behrens, M./Fichter, M./Frege, C. (2001): Unions in Germany: Searching to Regain the Initiative. In: WSI-Diskussionspapier, Nr. 97. Düsseldorf.
- Berthold, N./Brischke, M./Stettes, O. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Normalität auf wackeliger Rechtsgrundlage. In: ifo Schnelldienst, 56(22): 5-9.
- Däubler, W. (2002): Tarifliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder? In: Betriebs-Berater, 57(32): 1643-1648.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Turnaround. Unveröffentlichtes Papier, Berlin.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (verschiedene Ausgaben): Trendbarometer. Berlin.
- Ebbinghaus, B. (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: 174-203.
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (1999): When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. In: European Sociological Review, 15(2): 135-158.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: WSI-Mitteilungen, 57(8): 450-454.
- Fitzenberger, B./Haggeney, I./Ernst, M. (1999): Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 119(2): 223-263.
- Fitzenberger, B./Kohn, K./Wang, Q. (2006): The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions. In: ZEW-Discussion Paper No. 06-066. Mannheim.
- Freeman, R./Medoff, J. L. (1984): What do Unions do? New York.
- Goerke, L./Pannenberg, M. (2004): Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany. In: German Economic Review, 5(4): 482-504.
- Köcher, R. (2003): Machtprobe. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 90 vom 16.4.2003: 5.
- Lampert, H. (1998): Lehrbuch der Sozialpolitik. Berlin.
- Lesch, H. (2004): Trade Union Density in International Comparison. In: CESifo-Forum, 5(4): 12-18.
- Lesch, H. (2006): Ökonomik des Tarifrechts. Köln.
- Niedenhoff, H. U. (2006): Betriebsratswahlen – Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1975 bis 2006. Köln.
- Niedenhoff, H. U./Larmann, W. (2007): Gewerkschaften in Deutschland. IW-Dossier Nr. 31. Köln.
- Niedenhoff, H. U./Pege, W. (1997): Gewerkschaftshandbuch. Köln.
- Olson, M. (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppe. Tübingen.
- Pyhel, J. (2006): Warum ist man Gewerkschaftsmitglied? – Determinanten der Mitgliedschaftsneigung. In: WSI-Mitteilungen, 59(6): 341-352.

- Rudolph, W./Wassermann, W. (1996): Betriebsräte im Wandel. Münster.
- Schnabel, C. (2003): Determinants of Trade Union Membership. In: Addison, J.T./Schnabel, C. (eds.): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham: 13-43.
- Schnabel, C. (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 38(2/3): 181-196.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2003): Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence? In: Applied Economics Quarterly, 49(3): 213-232.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2005): Determinants of Trade Union Membership in West Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000. In: Socio-Economic Review, 3(1): 1-24.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2006a): Who Are the Workers Who Never Joined a Union? Empirical Evidence from Western and Eastern Germany. In: Industrielle Beziehungen, 13(2): 118-131.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2006b): The Persistent Decline in Unionisation in Western and Eastern Germany, 1980-2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis? In: IZA Discussion Paper Nr. 2388. Bonn.
- Schneider, M. (2000): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis zur Gegenwart. Bonn.
- Schüren, P. (1988): Tarifgeltung für Außenseiter? – „No Taxation without Representation!“ In: Recht der Arbeit, 41(3): 138-149.
- Streeck, W. (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen. In: Arbeit, 10(4): 299-313.
- Visser, J. (2002): Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. In: British Journal of Industrial Relations, 40(3): 403-430.
- Visser, J. (2006): Union Membership Statistics in 24 Countries. In: Monthly Labour Review, 129(1): 38-49.

Anhang

Tabelle: Mittelwerttabelle für die logistischen Regressionen

	1984	1994	2004
Alter	39,45	38,52	40,43
Geschlecht	1,327	1,370	1,426
Beamter	0,166	0,089	0,086
Arbeiter	0,370	0,379	0,350
Betriebsgröße	1073	818	932
Wirtschaftsliberalität	2,512	2,562	2,630

Codierung Geschlecht: 1 = männlich, 2 = weiblich; Betriebsgröße: Anzahl der Mitarbeiter

Quelle: ALLBUS; eigene Berechnungen.